



**BANK SPÓŁDZIELCZY
W PRZEWORSKU**

Grupa BPS

Załącznik do:

- uchwały nr 17/2024
Rady Nadzorczej BS w Przeworsku
z dnia 27.02.2024 rok
- uchwały nr 19/2024
Zarządu BS w Przeworsku
z dnia 26.02.2024rok

Traci moc:

- uchwała nr 28/2023
Rady Nadzorczej BS w Przeworsku
z dnia 25.07.2023 rok
- uchwały nr 61 /2023
Zarządu BS w Przeworsku
z dnia 24.07.2023 rok



POLITYKA

**WYNAGRADZANIA OSÓB KTÓRYCH DZIAŁALNOŚĆ ZAWODOWA
MA ISTOTNY WPŁYW NA PROFIL RYZYKA**

**BANKU SPÓŁDZIELCZEGO
W PRZEWORSKU**

Przeworsk, luty 2024 rok

Postanowienia ogólne.

Celem opracowania i wdrożenia Polityki wynagradzania osób których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Przeworsku, zwanej dalej „Polityką” jest:

1. Zdefiniowanie ogólnych zasad wynagradzania w Banku Spółdzielczym w Przeworsku zwanym dalej Bankiem.
2. Określenie zasad ustalania zmiennych składników wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Przeworsku, zgodnie z zasadami zawartymi w Rozporządzeniu Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia z dnia 08 czerwca 2021 r. oraz Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego.
3. Wspieranie prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i nie zachęcanie do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zaakceptowaną przez Radę Nadzorczą skłonność do ryzyka.
4. Wspieranie realizacji strategii działalności oraz ograniczanie konfliktu interesów.

§ 2

Zapisy niniejszej polityki obejmują:

1. Ogólne zasady wynagradzania w Banku.
2. Definicję kryteriów uznawania stanowisk za istotne.
3. Stałe składniki wynagradzania, rozumiane jako:
 - 1) wynagrodzenie zasadnicze, nagrody / premie okolicznościowe oraz inne składniki niezależne od indywidualnych wyników pracy pracownika.
4. Zmienne składniki wynagradzania, rozumiane jako premia uznaniowa.
5. Zasady przyznawania i wypłacania zmiennych składników wynagradzania.
6. Zasady ustalania wskaźnika relacji średniego wynagrodzenia członków Zarządu do średniego wynagradzania pracowników.

§ 3

1. Wynagrodzenia w Banku obejmują wypłatę stałych i zmiennych składników wynagradzania.

2. Wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej ustala Zebranie Przedstawicieli, zgodnie ze Statutem Banku.

3. Wynagrodzenia dla członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza – szczegółowe zasady wynagradzania członków Zarządu są określone w zatwierdzonym przez Radę Nadzorczą Regulaminie wynagradzania Zarządu BS w Przeworsku.

Wynagrodzenia dla pracowników ustala Prezes Zarządu, pełniący funkcję kierownika zakładu pracy – szczegółowe zasady wynagradzania pracowników są określone w zatwierdzonym przez Zarząd Regulaminie wynagradzania pracowników BS w Przeworsku.

4. Zasady wynagradzania w Banku są neutralne pod względem płci.

5. Wynagrodzenia przyznawane w Banku mają charakter wyłącznie pieniężny.

§ 4

1. Bank przeprowadza co najmniej raz w roku weryfikację stanowisk, występujących w Banku oraz określa krąg pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na jego profil ryzyka (stanowisk istotnych) na podstawie zapisów Zasady identyfikowania funkcji kluczowych BS w Przeworsku.

2. Do stanowisk istotnych o których mowa w § 24 Rozporządzenia Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 08.06.2021r. oraz w Rozporządzeniu 923/2021 Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) w Banku zalicza się:

1) Członków Rady Nadzorczej;

2) Członków Zarządu;

3) Z uwagi na fakt, że żaden z pracowników Banku nie posiada kompetencji decyzyjnych przekraczających 5 mln EUR oraz Bank nie posiada jednostek istotnych w rozumieniu Rozporządzenia 575/2023 PE, do stanowisk istotnych nie zalicza się innych stanowisk.

Natomiast na podstawie zaleceń KNF, zasadami przyznawania zmiennych składników wynagradzania zostały objęte stanowiska (funkcje kluczowe):

1) Główny księgowy;

2) Stanowisko ds. zgodności;

§ 5

Do składników wynagradzania zalicza się:

	Stałe składniki	Zmienne składniki
Członkowie Rady Nadzorczej	Wynagrodzenie za udział w posiedzeniach Rady Nadzorczej, oraz udział w szkoleniach, których koszt ponosi Bank.	Nie dotyczy
Członkowie Komitetu Audytu	Wynagrodzenie za udział w posiedzeniach Komitetu Audytu, oraz udział w szkoleniach, których koszt ponosi Bank.	Nie dotyczy
Członkowie Zarządu oraz funkcje kluczowe	Składniki stałe wymienione w § 2 ust. 3	Premia uznaniowa

§ 6

1. Wysokość wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej i członków Komitetu Audytu ustala Zebranie Przedstawicieli.
2. Rada Nadzorcza otrzymuje wynagrodzenie ryczałtowe za udział w posiedzeniu.
3. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza.
4. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla funkcji kluczowych ustala Zarząd z zastrzeżeniem ust. 5.
5. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla Stanowiska ds. zgodności zatwierdza Rada Nadzorcza.

§ 7

1. Łączna kwota wypłaconych zmiennych składników wynagradzania osobom zajmującym stanowiska istotne w Banku za dany rok nie może spowodować obniżenia wyniku finansowego do poziomu, który nie zapewni realnego przyrostu funduszy własnych Banku oraz budowy bezpiecznej bazy kapitałowej.
2. Stosując zasadę proporcjonalności Bank wypłaca całość premii uznaniowej po przyznaniu, z uwzględnieniem ust. 3 - 5.
3. Wysokość zmiennych składników wynagradzania nie może być wyższa niż 100% wynagradzania zasadniczego osób zajmujących stanowiska istotne, a wynagrodzenie

zasadnicze powinno mieć taką wysokość, aby Bank mógł prowadzić elastyczną politykę wynagrodzeń w zakresie zmiennych składników.

4. W przypadku wyższego maksymalnego stosunku zmiennych składników wynagrodzeń do stałych składników wynagrodzeń o którym mowa w ust. 3 wymagana jest zgoda Zebrania Przedstawicieli podjęta 2/3 głosów w obecności co najmniej połowy uprawnionych do głosowania, a w przypadku braku kworum wymagana jest uchwała podjęta większością $\frac{3}{4}$ głosów.

5. W myśl zapisów Ustawy Prawo bankowe (art. 9ca) oraz Rozporządzenia MFFiPR, Bank stosuje politykę zmiennych składników wynagrodzeń w ograniczonym zakresie, co oznacza, że:

a) Bank nie odracza wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń;

b) Bank nie odracza również uznaniowych świadczeń emerytalnych, jeżeli Bank wypłaca takie świadczenia;

c) Bank odracza (na zasadach określonych w Ustawie) wypłatę zmiennych składników wynagrodzeń, osobom których zmienne roczne wynagrodzenie jest równe lub przekracza równowartość w złotych 50.000 euro lub jedną trzecią łącznego rocznego wynagrodzenia tej osoby. W takich przypadkach odroczone jest wypłata 40% zmiennego składnika wynagrodzenia na okres 4 lat.

§ 8

1. Oceny efektów pracy członków Zarządu dokonuje Rada Nadzorcza w terminie oceny wykonania planu ekonomiczno – finansowego w oparciu o kryterium ilościowe oraz jakościowe.

2. Ocena efektów pracy o której mowa w ust. 1 obejmuje następujące wskaźniki Banku osiągnięte w ostatnich trzech latach oraz w ocenianym kwartale (kryterium ilościowe) w odniesieniu do założeń planu ekonomiczno - finansowego:

- 1) Wskaźnik o rezerwowaniu portfela kredytowego,
- 2) Wskaźnik jakości portfela kredytowego (NPL),
- 3) Łączny współczynnik kapitałowy,
- 4) wskaźnik płynności LCR.

3. Ocenie o której mowa w ust. 1 podlega stopień wykonania wymienionych w ust. 2 wskaźników w odniesieniu do zatwierdzonego przez Radę Nadzorczą planu ekonomiczno – finansowego Banku w poszczególnych latach i w danym kwartale podlegającym ocenie. Zmienne składniki są przyznawane w przypadku, gdy w każdym z ostatnich trzech lat oraz w ocenianym kwartale plan w zakresie wskaźników wymienionych w ust. 2 był zrealizowany co najmniej w 80 %. Lub średnia z ostatnich trzech lat nie spada poniżej limitu 80%.

4. Kryteria jakościowe oceny Członków Zarządu przy przyznawaniu zmiennych składników wynagradzania to:

- a. Pozytywna ocena rękojmi należytego wykonania obowiązków, zgodnie z art. 22aa ustawy Prawo bankowe – ocena dwuletnia. Ocena odpowiedniości zachowuje ważność przez okres dwóch lat od daty jej przeprowadzenia.
- b. Ogólna dobra ocena przez Radę Nadzorczą realizacji zadań zawartych w planie ekonomiczno-finansowym w okresach objętych oceną – ocena kwartalna.

5. Osobom pełniącym funkcje kluczowe zmienne składniki przyznaje Zarząd, na podstawie analizy stopnia realizacji planów działania oraz wyników kontroli wewnętrznych i zewnętrznych.

6. W przypadku zagrożenia się spełnienia wymogów ostrożnościowych lub zagrożenia upadłością zmiennych składników wynagradzania nie przyznaje się.

7. Wypłata przyznanych składników zmiennych jest wypłacana:

- a) za I do III kwartału – po przyznaniu w wysokości 60%, nie więcej niż 10 tysięcy euro w przeliczeniu na złote według kursu na koniec kwartału.
- b) za cały rok – po zakończeniu IV kwartału następuje zgodnie z zapisami § 7 ust. 5 lit. c.

§ 9

Bank ma możliwość wstrzymania, ograniczenia, odmowy wypłaty lub realizacji zmiennych składników wynagrodzenia w szczególności w sytuacji, w której dana osoba, o której mowa w § 3 niniejszej Polityki:

- 1) uczestniczyła w działaniach, których wynikiem były znaczne straty Banku, lub była odpowiedzialna za takie działania,
- 2) nie spełnia odpowiednich standardów dotyczących rękojmi bezpiecznego i ostrożnego zarządzania bankiem.

§ 10

1. Co najmniej raz w roku Rada Nadzorcza Banku weryfikuje i ustala na kolejny rok kalendarzowy maksymalny stosunek średniego całkowitego wynagrodzenia brutto członków Zarządu w okresie rocznym do średniego całkowitego wynagrodzenia brutto pozostałych pracowników banku w okresie rocznym.

2. Propozycję wysokości wskaźnika przygotowuje Zarząd w oparciu o analizę planowanych kosztów wynagrodzeń na kolejny rok kalendarzowy.

3. Na podstawie ww. analizy ustala się wysokość ww. wskaźnika na poziomie 2,84 %.

4. Wysokość wskaźnika o którym mowa w ust. 1 podlega publikacji, zgodnie z Polityką informacyjną Banku.

§ 11

1. Niniejsza Polityka podlega zatwierdzeniu i weryfikacji co najmniej raz w roku, zgodnie z Instrukcją sporządzania informacji zarządczej w BS w Przeworsku, przez Radę Nadzorczą Banku.
2. Weryfikacja o której mowa w ust. 1 obejmuje min:
 - a. zgodność z przepisami zewnętrznymi i wewnętrznymi Banku,
 - b. weryfikację stanowisk istotnych,
 - c. przyjęte zasady przyznawania i wypłaty stałych i zmiennych składników wynagradzania.
3. Niniejsza Polityka oraz jej realizacja podlega ocenie przez Radę Nadzorczą na podstawie przeprowadzonej weryfikacji. Ocena jest przekazywana Zebraniu Przedstawicieli w ramach Sprawozdania Rady Nadzorczej.
4. Niniejsza Polityka podlega ujawnieniu na podstawie art. 111a ust. 4 Ustawy Prawo bankowe.
5. Niniejsza Polityka wchodzi w życie z dniem 27.02.2024r.

Zarząd BS:

Rada Nadzorcza BS: